

А. Рейне*магистрант Рижского университета им. П. Страдыня (Латвия)***Д. Тарасова***преподаватель Рижского университета им. П. Страдыня,
магистр юридических наук (Латвия)*

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С ЧЛЕНАМИ ПРОФСОЮЗА В ЛАТВИИ И БЕЛАРУСИ

Свобода союзов является основным правом любого человека. В Латвийской Республике основные права устанавливаются Конституцией. Статья 102 Конституции Латвии определяет, что любой имеет право объединяться в общества, политические партии и прочие общественные организации.

Трудовые отношения напрямую связаны со свободой союзов. Как в Латвии, так и в Беларуси интересы трудящихся защищаются не только законом, но и с профсоюзами. Важную роль профсоюзы играют в ситуациях, когда работодатель желает прекратить трудовые отношения с сотрудником, который является членом одного или нескольких профсоюзов. Законодательство Латвийской Республики определяет действие работодателя при прекращении трудовых отношений, когда тот является членом профсоюза, но законодательство является неполным, и соответственно создает работодателю проблемные ситуации.

Для того чтобы сравнить нормативно-правовую базу, связанную с прекращением трудовых отношений с сотрудниками – членами профсоюза, должно быть проанализировано законодательство каждой страны, а именно, Латвийской Республики и Республики Беларусь.

В Латвии прекращение трудовых отношений с сотрудником – членом профсоюза регулируется Законом о труде. В то время как создание профсоюзов, их объединений, а также основные правила их действия определяются Законом профсоюзов. В соответствии со статьей № 3 Закона профсоюзов, профсоюз является добровольным объединением лиц, созданным в целях представления и защиты экономических, социальных и профессиональных прав и интересов сотрудника. Статья № 4 этого закона определяет право каждого свободно создавать и вступать в профсоюзы. Часть 1 статьи № 110 Закона о труде предусматривает, что работодатель не имеет право расторжения трудового договора с работником – членом профсоюза без предварительного согласия профсоюзов. Профсоюз сотрудников обязан своевременно, не позже, чем за семь рабочих дней после получения запроса от работодателя, информировать его о своем решении. Если профсоюз сотрудников в течение семи рабочих дней не информирует работодателя о своем решении, считается, что профсоюз работников со-

гласен с прекращением трудовых отношений с сотрудником. Работодатель может расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения согласия от профсоюзов рабочих.

С 1 ноября 2014 года в Латвии вступил в силу новый Закон о профсоюзах. Таким образом, при вступлении в силу данного закона истек предыдущий Закон «О профессиональных союзах», в котором предусматривалось, что объединяться в профсоюзы можно по профессии (ремеслу), отраслям, территориальным или иным принципам. Подобное регулирование указывало на то, что в одном профсоюзе должны были объединяться по общему фактору – профессии, отрасли. В действующем Законе профсоюзов данное условие не включено, соответственно, в один профсоюз могут объединяться представители совершенно разных профессий. Формирование таких профсоюзов вызывает обоснованные сомнения в их компетенции при рассмотрении и выдаче уведомления работнику – члену профсоюза о прекращении трудовых отношений. Соответственно, из-за отсутствия компетенции профсоюза в определенной отрасли у работодателя могут возникнуть проблемные ситуации даже при выдаче полностью обоснованного и законного уведомления о прекращении трудового договора работнику – члену профсоюза. Для того чтобы обеспечить компетентный профсоюз в каждом конкретном секторе, было бы необходимо внести поправки в Закон о профсоюзах и вновь включить условие о формировании профсоюзов по отраслям.

Еще одна проблема возникает в тех случаях, когда работник является членом нескольких профсоюзов. В настоящее время нормативно-правовая база не предусматривает действия работодателя в этой ситуации, поэтому для того, чтобы превентивно предотвратить возможность работнику предоставить заявление в суд, работодатель за выдачу уведомления о прекращении трудового договора, обязан получить разрешения от всех профсоюзов, членом которых является работник. Судебная практика Латвии показывает, что в тех случаях, когда работодатель подал заявку на получение согласия только одного профсоюза, но работник является членом нескольких организаций, суд принимает решение о том, что работодатель не выполнил установленные законом обязательства и не получил разрешения у профсоюза до выдачи уведомления работнику – члену профсоюза о прекращении трудового договора. В связи с вышеизложенной необходимостью включения правила о слиянии профсоюзов по отраслевой специализации необходимо также предусмотреть, что работодатель обязан до выдачи уведомления о прекращении трудового договора сотруднику, который является членом нескольких профсоюзов, требовать разрешения только у одного профсоюза, выбирая его по отраслевой специализации. Подобное регулирование позволит предотвратить ситуации, когда работодатель становится залож-

ником, так как работник является членом нескольких, например, трех профсоюзов, но конкретные действия в этой ситуации закон не предусматривает.

Таким образом, проблемные ситуации в Латвийской Республике возникают при прекращении трудовых отношений с работником, который является членом нескольких профсоюзов.

Поскольку тема статьи о прекращении трудовых отношений с работниками – членами профсоюза Латвии и Беларуси, необходимо проанализировать законодательство Республики Беларусь.

В Республике Беларусь уведомление о прекращении трудовых отношений работнику – члену профсоюза регулирует Трудовой кодекс Республики Беларусь и Закон Республики Беларусь «О профессиональных союзах». В соответствии со статьей 2 данного Закона граждане Республики Беларусь имеют право добровольно создавать по своему выбору профсоюзы, а также вступать в профсоюзы при условии соблюдения их уставов. Статья 1 Трудового кодекса Республики Беларусь предусматривает, что профессиональный союз (профсоюз) – добровольная общественная организация, объединяющая граждан, в том числе обучающихся в учреждениях профессионально-технического, среднего специального, высшего образования, связанных общими интересами по роду деятельности как в производственной, так и в непромышленной сферах, для защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов.

В соответствии со статьей 10 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах» профсоюзы защищают трудовые права своих членов, принимают участие в разработке государственной политики занятости, вносят предложения по социальной защите лиц, высвобождаемых из организаций, в соответствии с коллективным договором (соглашением) и законодательством Республики Беларусь. Статья 46 Трудового кодекса Республики Беларусь предусматривает, что расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (статья 42, кроме пунктов 2 и 7) производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза. В случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза.

Анализируя законы и правовые акты Республики Беларусь, можно сделать следующие выводы. Граждане Республики Беларусь имеют право свободно создавать профессиональные союзы. Кроме того, лица, не являющиеся гражданами Республики Беларусь, имеют право вступать в профсоюз, если устав данного профсоюза это позволяет.

Как определено в статье 46 Трудового кодекса Республики Беларусь, работодатель может выдать уведомление о прекращении трудовых отношений работнику – члену профсоюза, но необходимо не позднее чем за две недели до

уведомления информировать соответствующий профсоюз. В коллективных договорах и соглашениях в указанных ситуациях работодатель может расторгнуть трудовой договор с работником – членом профсоюза только с предварительного согласия профсоюза. Таким образом, выдача уведомления может быть разделена на две части в зависимости от того, заключен коллективный договор или соглашение. Если такие договора не заключены, то работодатель за две недели до выдачи уведомления должен сообщить профсоюзу, в который вступил рабочий.

В соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, соглашение – это нормативный акт, содержащий обязательства сторон по регулированию отношений в социально-трудовой сфере на уровне определенной профессии, отрасли, территории. Коллективный договор это локальный нормативный правовой акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками.

Сравнивая нормативные базы Латвии и Беларуси, необходимо сделать вывод о том, что есть как некоторые общие черты, так и существенные нормативные различия в отношении выдачи уведомления сотрудникам – членам профсоюза.

Латвийские и белорусские законы и нормативные акты предусматривают, что граждане имеют право свободно создавать профессиональные союзы. Как в Законе о профсоюзах в Латвии, так и в Законе Республики Беларусь «О профессиональных союзах» не указано, что профсоюзы должны объединяться по отраслевой специализации. Таким образом, возможно появление вышеупомянутых проблем, т. е. профсоюзы могут объединить представителей разных профессий. В результате чего возникают сомнения относительно компетенции профсоюза. Это вероятно, проблема как латвийских, так и белорусских работодателей, прекращающих трудовые отношения с сотрудниками, которые являются членами нескольких профсоюзов.

Важным различием между латвийским и белорусским законодательством является согласие профсоюза при уведомлении работника о прекращении трудового договора. Латвийское законодательство твердо заявляет, что во всех случаях, когда работник является членом профсоюза, работодатель может выдать уведомление только с согласия профсоюза, а белорусское законодательство выдачу уведомления разделяет на две категории в зависимости от того, был ли заключен на конкретном рабочем месте коллективный договор или соглашение. Если соглашение / договор не заключен, работодатель обязан только информировать профсоюзы по вопросу уведомления, но если были заключены такие соглашения, то работодатель обязан получить разрешение у профсоюза о выдаче уведомления работнику – члену профсоюза.

Следовательно, как в Латвии, так и в Беларуси необходимо скорректировать ситуацию, когда работник является членом нескольких профсоюзов, что создает проблемы как для латвийских, так и белорусских работодателей, в то же время, законодательство обеих стран защищает работников, которые могут извлечь выгоду из этого и злоупотреблять данной ситуацией.

Предлагаем латвийский нормативный акт – Закон о профсоюзах, статью № 13, дополнить девятой частью: «Если работодатель желает расторгнуть трудовой договор с работником, который является членом нескольких профсоюзов, работодатель обязан просить разрешения только у одного профсоюза, выбрав его по отраслевой специализации». То же самое было бы желательно включить в Трудовой кодекс Республики Беларусь.